

УДК 338

Бабюк А.Ю., студент

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ОСОБЛИВОСТІ ВЛАДНИХ ПОВНОВАЖЕНЬ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Науковий керівник: к.е.н, доцент Галушак О.Я.

A.Y.Babyuk, student

Ternopil Ivan Pul'uj National Technical University

PECULIARITIES OF POWER AUTHORITIES IN ORGANIZATION

Supervisor: O.Ya. Halushchak, Ph.D., Assoc.Prof;

Ключові слова: влада, ресурс, керівник, підлеглий

Keywords: power, resource, leader, subordinate

Влада в організації - невидимі нитки управління людьми, що дозволяють часом отримати абсолютно несподівані результати: в якомусь випадку-дуже ефективну організацію праці, в якомусь - опір і небажання працювати. Адміністративна влада - процес, що забезпечує стійку пріоритетність спільної мети над індивідуальними цілями працівників і використовує для цього широкий набір засобів, включаючи примус. Найбільш поширеними моделями влади в організації є міжперсональні конструкції, де основу влади становить асиметрія відносин між людьми, заснована на тому, що індивід А володіє чим-небудь, чого потребує, або що бажає індивід В. Людина, що володіє ресурсами, буде мати владу над тими, хто позбавлений цих ресурсів, і чий потреби пов'язані з ними. Однак, варто зазначити, що підставою застосування влади з боку А до Б служить наявність у Б будь-яких привабливих для А ресурсів. У цьому сенсі, владу слід розглядати як двосторонній процес. Іноді можна спостерігати, що працівники розглядають себе виключно як підлеглих, які перебувають під владою у керівництва. У той же час існують і начальники, які вважають, що мають безмежну владу над підлеглими. Бувають і зворотні ситуації, коли підлегли не поважають свого керівника через відсутність у нього достатнього впливу і вважають, що абсолютно з усім можуть впоратися без нього. У таких випадках має місце дисбаланс влади. Співробітники представляють собою найцінніший ресурс організації, а без начальників, що направляють роботу в потрібне русло, організацію уявити неможливо. В контексті організації діяльності варто говорити про владу не з точки зору одностороннього впливу одного на іншого, а з точки зору взаємовигідного обміну ресурсами. У цьому сенсі адміністративна влада є взаємною і проявляється в міжособистісних стосунках. Для поліпшення цих відносин необхідно враховувати особливості владних повноважень в організації. Від того, наскільки адекватно керівник розпоряджається владними ресурсами, залежить, в першу чергу, мотивація співробітників. При цьому втратити свою команду може як занадто жорсткий керівник, який вважає, що йому все дозволено, так і занадто м'який, що не використовує свої владні повноваження для ефективної організації роботи. Методи впливу, що застосовуються керівником, часто не сприяють ефективній роботі співробітників, адже наша поведінка зумовлена особливостями сприйняття, а також досвідом, отриманим в попередніх відносинах. У зв'язку з цим бачиться необхідним вивчення суб'єктивних уявлень співробітників про владу в організації, адже владні відносини багато в чому зумовлюють соціальну ситуацію в організації.